

## مشکلات مدیریت منابع انسانی

### مقدمه

بارها و بارها این جمله را شنیده‌ایم که "نیروی انسانی بزرگترین سرمایه شما هستند". بنابراین، موفقیت یک سازمان تا حد زیادی به کیفیت و عملکرد افراد وابسته است و نیروی انسانی را به افرادی مستعد در هر سازمان تبدیل می‌کند. این مقاله یک رویکرد عالی را برای مدیران منابع انسانی برای رفع مشکلات مدیریت منابع انسانی بررسی می‌کند.

همه سازمان‌ها بدون توجه به اندازه و نوع صنعت، با مسائل و مشکلات زیادی رو به رو هستند. بنابراین سازمان‌ها معمولاً بدنبال شناسایی، پیشگیری، اجتناب، کاهش و تغییر مشکلات موجود در منابع انسانی، از طریق آموزش، بیمه و ارزیابی مداوم سیستم‌ها و افراد است.

در حالی که مسائل و مشکلات بسیاری در شرکت‌ها و سازمان‌ها وجود دارد که باعث به وجود آمدن بحران می‌شوند. این مقاله به چهار نوع از متداول‌ترین و مهم‌ترین مشکلات مدیریت منابع انسانی اشاره دارد که مدیران کسب‌وکار باید از آن آگاه و نگران باشند. همچنین مهم‌ترین مسئله این است که قدم‌های درستی برای رفع این مشکلات بردارند.



### 1. اخلاق و رهبری

یکی از تاثیرگذارترین و مهم‌ترین مسئله در مدیریت منابع انسانی، رهبری شرکت است. جالب است بدانید که، افراد شغل خود را ترک نمی‌کنند، آنها رئیس خود را ترک می‌کنند. اما حتی اگر این گفته همیشه صحیح نباشد، طبق آمار بدست آمده، بسیاری از افراد شایسته، دلیل ترک شرکت را مناسب نبودن اخلاق و شیوهی رهبری می‌دانند. برای دیدن مطالب بیشتر در مورد [ترک کار](#) کلیک کنید.

به همین دلیل، اخلاق حرفه‌ای و مهارت‌های رهبری برای حفظ بهره‌وری کارکنان بسیار مهم است. مدیران منابع انسانی باید مسئولیت آموزش در رابطه با فرهنگ، اعتقادات و ارزش‌های شرکت را به کلیه کارمندان بر عهده بگیرند. ضمن اینکه به افرادی که دیگران را در مهارت‌های رهبری خود مدیریت می‌کنند، آموزش دهند.

## راهکار رفع مشکل:

اطمینان حاصل کنید که رهبران مشاغل مهارت‌های لازم برای رهبری را دارند.

رهبران و مدیران ارزش‌های کسب و کار را آموزش دهید و اطمینان حاصل کنید که آنها این ارزش‌ها را به تیم‌های خود منتقل می‌کنند.

فرهنگ صحیح را ایجاد کنید و از ابتدا لحن را با استخدام کنندگان تنظیم کنید.

## 2. فرهنگ سازمانی منفی

وجود فرهنگ سازمانی نامناسب و منفی، یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار در بروز مشکل در سازمان است. وجود فرهنگ منفی در شرکت می‌تواند به طیف گسترده‌ای از دلایل رخ دهد. این دلایل عبارتند از: ارتباطات ضعیف داخلی، عدم وجود روحیه تیمی خوب، درگیری کم کارکنان، عدم همدلی و... فرهنگ ضعیف در شرکت می‌تواند یک فاجعه برای تجارت شما باشد. برای مثال: کاهش انگیزه، عدم رضایت شغلی، ترک کار افراد و...

## راهکار رفع مشکل:

به یاد داشته باشد که یک فرهنگ ضعیف در شرکت که ناشی از تعامل منفی کارمندان است، اولین دلیلی است که یک کارمند برای ترک کار خود انتخاب می‌کند. بنابراین فعالیت‌هایی در راستای ایجاد ارتباطات بیشتر بین کارکنان و افزایش روحیه نیروی انسانی انجام دهید.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد [راهکارهای ایجاد انگیزه در کارکنان / روش‌های بهبود رضایت شغلی کارکنان / ترک کار](#) کلیک کنید.

## 3. تبعیض

یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار در بروز مشکل در مدیریت منابع انسانی، تبعیض است. همانطور که می‌دانید امروزه بیش از نیمی از جمعیت جهان از زنان تشکیل شده‌است. اما بسیاری از شرکت‌ها حاضر به همکاری با زنان نیستند. اما این قضیه فقط در مورد زنان صدق نمی‌کند. عواملی مثل: کم توانی، ملیت و نژاد، سن و... در تصمیم‌گیری برای استخدام موثر هستند.

از نظر فرهنگی، انتخاب درست نیروی کار از لحاظ جنسیت و تنوع اجتماعی و نسلی یک ضرورت مطلق برای هر تجارت است. اما این خود دلیلی بزرگ برای بروز مشکل است. همچنین دلیل دیگری وجود دارد که باعث جلوگیری از پیشرفت و عدم موفقیت می‌شود. این دلیل، "حساس بودن فرهنگی" است.

## راهکار رفع مشکل:

اولا، برای ایجاد تغییر باید اولین قدم را مدیر بردارد. ثانيا، اگر در جلوگیری از تبعیض موفق باشید، تاثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان می‌گذارد. کارمندان ۱۲٪ سخت‌تر کار می‌کنند و ۱۹٪ احتمال افزایش انگیزه برای ادامه کار در کارکنان وجود دارد.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد [مدیریت عملکرد کارکنان](#) و [انگیزه کارکنان](#) کلیک کنید.



## 4. آموزش و توسعه

استعداد برتر شما، نیاز به ایجاد فرصت‌هایی برای رشد در کار خود دارد. پس دلیل دیگر بروز مشکل و ترک بهترین کارمندان این است که آن‌ها هیچ پتانسیلی برای رشد در سازمان را نمی‌بینند. اما یکی از عواملی که بر رشد کارمندان تاثیر می‌گذارد آموزش و توسعه ی کارمندان است. بنابراین آموزش و توسعه ضعیف، به شدت آمار ترک کار را افزایش می‌دهد.

اما برای نگه داشتن کارمندان مناسب و شایسته در سازمان، فقط پرداخت به موقع حقوق کافی نیست. کارمندان رانده شده به دنبال ایجاد مشاغل خود هستند و این بدان معنی است که سازمان شما باید فرصت‌هایی را برای آن‌ها فراهم کند تا مهارت و پیشرفت خود را در داخل شرکت رشد دهند. با این حال، طبق گفته *Forbes*، ایجاد مسیرهای شغلی که کارمندان بتوانند آن را درک و به خوبی با آن ارتباط برقرار کنند، کاری نیست که اکثر شرکت‌ها بتوانند به خوبی انجام دهند. بنابراین، یکی دیگر از دلایل دلایل ترک کارکنان این است که آن‌ها هیچ پتانسیلی برای رشد را در سازمان نمی‌بینند.

## راهکار رفع مشکل:

برنامه‌های آموزش و مهارت‌های کارآمد را اجرا کنید. همچنین فرصت‌هایی را برای کارمندان خود فراهم کنید تا از طریق برنامه‌های آموزشی و مهارت‌آموزی رشد کنند.

روزانه به دنبال فرصت‌های یادگیری باشید.

یادگیری را تشویق کنید و برای کارکنان سازماندهی کنید که به صورت هفتگی زمان را برای یادگیری اختصاص دهند.

پیشرفت مهارت را در فرآیند ارزیابی عملکرد قرار دهید.

## نتیجه گیری:

ممکن است مشکلات مدیریت منابع انسانی بسیار زیاد باشد، اما راه‌حل‌های مختلفی برای هر یک از آن‌ها وجود دارد. اگر در هر بخش منابع انسانی، پیاده‌سازی تغییرات را به صورت گام به گام انجام دهید، به آرامی اما مطمئناً به سمت یک بخش بدون نگرانی حرکت خواهید کرد، که به نوبه خود به متخصصان منابع انسانی اجازه می‌دهد ارزش خود را بهتر نشان دهند.